

Cum a schimbat Directiva Europeană privind transparența salarială dinamica organizațiilor din România

Studiu realizat pe 100 de companii | Mai–Iunie 2026

Cu doar câteva zile înainte ca Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială să devină aplicabilă în statele membre, organizațiile din România resimt deja efectele acesteia, chiar dacă legea nu a intrat încă în vigoare la nivel local.

Discuția despre echitatea salarială nu mai este o temă de viitor, ci o realitate cotidiană în interiorul companiilor. Angajații află informal despre diferențele de remunerare, formulează solicitări de echitate și, în unele cazuri, pleacă invocând explicit inechitatea. Organizațiile, însă, nu au pregătite cadrul de comunicare, infrastructura de date și criteriile necesare pentru a justifica deciziile salariale.

Acest al doilea studiu Mirro pe tema transparenței salariale, realizat în mai–iunie 2026 pe un eșantion de 100 de companii, măsoară decalajul dintre presiunea reală resimțită în organizații și pregătirea efectivă pentru directivă. Directiva prevede sancțiuni pentru companiile care nu respectă noile obligații. Acestea pot include amenzi, dar și obligația de a plăti despăgubiri angajaților afectați.

TL;DR

- 47% dintre organizații spun că s-au confruntat deja cu tensiuni, solicitări de echitate salarială sau plecări în care diferențele de remunerare au fost invocate explicit;
- 71% dintre companii confirmă că angajații au aflat informal despre diferențele salariale față de colegi cu roluri similare;
- Doar 6% au comunicat explicit cu angajații despre directivă și implicațiile ei;
- 73% dintre companii nu pot explica cu ușurință diferențele salariale dintre angajați cu roluri similare, din care 58% pot explica doar moderat;
- 50% dintre organizații au grile salariale incomplete sau nu le au deloc;
- 37% dintre companii nu au făcut încă niciun pas concret pentru conformare.

01. Efectele directivei se simt deja, înainte de a intra în vigoare

Înainte ca Directiva UE să devină aplicabilă pe 7 iunie 2026, aproape jumătate dintre companiile chestionate (47%) au raportat cel puțin una dintre următoarele situații generate de transparența salarială: tensiuni interne provocate de scurgeri informale, solicitări individuale de mărire pe motiv de echitate sau plecări ale angajaților care au invocat inechitatea salarială.

ÎN ULTIMELE 12 LUNI, AȚI PRIMIT SOLICITĂRI DE MĂRIRE SALARIALĂ ÎN CARE ANGAJATUL A INVOCAT EXPLICIT ECHITATEA?

- Da, în mai multe rânduri — 6%
- Da, o dată sau de câteva ori — 18%
- Nu — 72%
- Nu știm / nu urmărim acest lucru — 3%

AȚI AVUT SITUAȚII ÎN CARE ANGAJAȚII AU AFLAT INFORMAL DIFERENȚE SALARIALE FAȚĂ DE COLEGI CU ROLURI SIMILARE?

- Da, și a generat tensiuni sau conflicte interne — 26%
- Da, dar fără consecințe vizibile — 45%
- Nu știm — 16%
- Nu — 13%

AȚI PIERDUT ANGAJAȚI CARE AU INVOCAT INECHITATEA SALARIALĂ CA MOTIV DE PLECARE?

- Da — 27%
- Nu — 56%
- Nu știm / nu avem date despre asta — 17%

Cifra agregată de 47% nu reprezintă suma celor trei procente prezentate mai sus, ci numărul de companii care au răspuns afirmativ la cel puțin una dintre cele trei întrebări. O parte semnificativă dintre organizații s-a confruntat cu mai mult de o situație în paralel: tensiuni informale care au evoluat în solicitări individuale de echitate sau în plecări de angajați, precedate de cereri rămase fără răspuns. Deduplicarea acestor cazuri arată că aproape jumătate dintre companii au resimțit deja, sub o formă sau alta, presiunea transparenței salariale, înainte ca Directiva UE să devină aplicabilă.

Cifra cea mai semnificativă rămâne însă cea agregată: 71% dintre companii confirmă că informația salarială circulă deja în organizație, indiferent dacă a fost comunicată oficial sau nu. Directiva nu introduce un fenomen nou, ci formalizează un drept care răspunde unei realități deja existente.

Diferența este că, până acum, organizațiile puteau gestiona aceste situații discreționar. De pe 7 iunie 2026, angajații vor avea un drept legal de a solicita informații despre propriul salariu, raportat la media pe rol, și de a cere justificări pentru diferențele existente. Companiile care nu au pregătit răspunsurile riscă să fie prinse într-un volum semnificativ mai mare de solicitări formale, în lipsa unor proceduri clare.

02. Comunicarea internă în companii pe subiectul transparenței salariale

Dintre toate datele colectate, contrastul cel mai puternic apare între gradul în care subiectul circulă informal printre angajați și gradul în care organizațiile l-au comunicat oficial.

SUBIECTUL TRANSPARENȚEI SALARIALE A FOST COMUNICAT INTERN ANGAJAȚILOR?

- **Da, am comunicat explicit despre directivă și implicațiile ei — 6%**
- **Parțial: a fost menționat la nivel de management, nu la nivel larg — 43%**
- **Nu a fost comunicat intern — 46%**
- **Nu știm în ce măsură a ajuns la angajați — 4%**

Doar 6% dintre companii au pregătit explicit angajații pentru ceea ce urmează. Lipsa comunicării despre subiect în companii este zona de risc cea mai concretă, pe care o evidențiază datele. Angajații au deja așteptări formate, fără ca organizațiile să fi stabilit un cadru oficial de discuție.

Comparativ cu primul studiu din aprilie 2026, gradul de familiarizare cu directiva a crescut: 46% dintre companii spun acum că le este clar ce presupune directiva, față de 28% în T1 2026. Subiectul a urcat pe agenda HR și management, dar nu a coborât către angajați. Cunoașterea s-a concentrat în vârful organizației, fără să fie tradusă într-un proces de comunicare structurat.

În lipsa unui cadru oficial, fiecare solicitare individuală a unui angajat devine un episod gestionat ad-hoc, iar coerența răspunsurilor între cazuri similare este aproape imposibil de menținut. Tocmai această inconsistență, mai mult decât diferențele salariale în sine, generează percepția de inechitate.

03. Fundamentele lipsesc: grilele salariale și capacitatea de a explica deciziile de remunerație

Articolul 4 al Directivei UE stabilește că structurile salariale trebuie să folosească criterii obiective și neutre din punct de vedere al genului. Pe acest fundament se sprijină întregul mecanism de conformare: fără structuri clare de roluri și grile salariale, orice analiză de echitate devine imprecisă, iar orice justificare a diferențelor devine ușor de combătut.

EXISTĂ NIVELURI DE ROL ȘI GRILE SALARIALE ÎN COMPANIE?

- **Da** — 49%
- **Parțial** — 26%
- **Nu** — 25%

Jumătate dintre organizații (51%) nu au grile salariale complete, ceea ce face dificilă atât compararea obiectivă a rolurilor similare, cât și demonstrarea faptului că deciziile salariale urmează criterii consecvente.

CÂT DE UȘOR PUTEȚI EXPLICA DIFERENȚELE SALARIALE DINTRE ANGAJAȚI CU ROLURI SIMILARE?

- **Foarte ușor** — 4%
- **Ușor** — 23%
- **Moderat** — 58%
- **Greu** — 11%
- **Foarte greu** — 4%

În total, 73% dintre companii recunosc că explicarea diferențelor salariale între angajați cu roluri similare este, în cel mai bun caz, moderată. Doar 1 din 4 companii poate face acest exercițiu cu ușurință.

Aceasta este cerința centrală a Directivei UE: Articolul 4 cere ca diferențele salariale să fie justificate prin criterii obiective, precum vechimea, experiența, responsabilitatea sau nivelul de performanță. În același timp, Articolul 10 prevede că diferențele nejustificate de 5% sau mai mult declanșează evaluări salariale împreună cu reprezentanții lucrătorilor. Problema nu este absența datelor salariale, ci absența contextului care să le justifice. Multe companii pot genera rapid un raport de remunerație împărțit pe gen, dar nu pot conecta acel raport cu date de performanță, evaluare a competențelor sau contribuție la obiective. Fără această corelare, raportarea devine un exercițiu mecanic care expune diferențele fără să le explice.

04. Procese reactive, nu sistemice: cum gestionează companiile solicitările

Directiva UE introduce dreptul individual al angajatului de a solicita informații salariale și justificarea diferențelor salariale. Capacitatea organizației de a răspunde acestor solicitări, în mod consecvent și documentat, devine un test direct al pregătirii pentru conformare.

AVEȚI UN PROCES INTERN DEFINIT PENTRU A RĂSPUNDE SOLICITĂRILOR INDIVIDUALE ALE ANGAJAȚILOR PRIVIND INFORMAȚIILE SALARIALE?

- **Da, avem un proces clar — 11%**
- **Suntem în curs de a defini un proces — 31%**
- **Nu, gestionăm ad-hoc — 34%**
- **Nu, și nu am primit încă astfel de solicitări — 24%**

Doar 1 din 10 companii are un proces clar pentru aceste solicitări. O treime dintre cereri se gestionează ad hoc, ceea ce înseamnă că răspunsurile nu se bazează pe un cadru formal. Acest tip de inconsistență este, pe termen lung, o sursă majoră de risc reputațional și juridic.

CINE ESTE RESPONSABIL ÎN COMPANIA DVS. PENTRU CONFORMITATEA CU ACEASTĂ DIRECTIVĂ?

- **HR — 71%**
- **CEO / Leadership — 5%**
- **Legal — 5%**
- **Finance — 1%**
- **Nu este clar definit — 17%**

Comparativ cu T1 2026, când 49% dintre companii nu aveau un responsabil clar pentru implementarea transparenței salariale, procentul s-a redus la 17%. Asumarea responsabilității a crescut semnificativ, dar a rămas concentrată aproape exclusiv în HR. Doar 5% dintre companii implică explicit leadership-ul, deși deciziile legate de structuri salariale, bugete pentru remediere și criteriile de promovare necesită aliniere strategică.

CE PAȘI CONCREȚI A LUAT ORGANIZAȚIA DVS. PENTRU CONFORMITATEA CU DIRECTIVA? (răspunsuri multiple)

- **Am revizuit sau construit grile salariale — 35%**
- **Am numit un responsabil clar — 10%**

- **Am evaluat diferențele salariale de gen — 10%**
- **Am contractat un consultant extern — 5%**
- **Am implementat sau evaluat un tool de raportare — 3%**
- **Nu am luat încă niciun pas concret — 37%**

37% dintre companii nu au inițiat încă nicio acțiune concretă, deși primul termen de raportare este la 12 luni distanță, iar datele care vor fi raportate sunt cele din 2026, adică datele curente. Pașii cei mai frecvenți rămân cei legați de fundament (grile salariale), nu de capacitatea de justificare.

În forma actuală, conformarea este tratată ca un exercițiu de revizuire a structurilor, nu ca o transformare a modului în care sunt luate și documentate deciziile salariale. Această abordare poate satisface cerințele formale de raportare, dar nu rezolvă cerința substanțială a directivei: justificarea diferențelor cu date.

05. Frica reală a companiilor: nu de a plăti mai mult, ci de a nu putea explica de ce

Întrebate ce le îngrijorează cel mai mult în legătură cu transparența salarială, organizațiile indică, în primul rând, lipsa criteriilor consecvente pentru deciziile de remunerare pe care le iau deja.

CARE ESTE CEA MAI MARE ÎNGRIJORARE A ORGANIZAȚIEI DVS. LEGATĂ DE TRANSPARENȚA SALARIALĂ? (*maximum 2 răspunsuri*)

- Lipsa unor criterii clare pentru mărimi salariale, bonusuri și promovări — 30%
- Reacția angajaților când salariile devin transparente — 22%
- Creșterea salariilor pentru a corecta diferențe între roluri similare — 18%
- Solicitățile individuale ale angajaților la care nu știm cum să răspundem — 18%
- Riscul de acuzații de discriminare salarială — 10%
- Riscuri de imagine/reputație — 2%

Cumulate, îngrijorările legate de criterii, reacții și solicitări individuale (70% din mențiuni) arată că organizațiile nu se tem că vor fi obligate să plătească mai mult, ci că nu vor putea explica de ce plătesc cum plătesc.

CONCLUZIE

Între aprilie și iunie 2026, situația companiilor din România în raport cu Directiva UE privind transparența salarială s-a schimbat în două direcții simultan.

Pe de o parte, gradul de conștientizare a crescut. Mai multe organizații înțeleg implicațiile directivei, mai multe au desemnat un responsabil intern și mai multe au început să revizuiască grilele salariale.

Pe de altă parte, presiunea s-a materializat mai repede decât conformarea. 47% dintre companii raportează deja efecte concrete (tensiuni, solicitări, plecări) înainte ca legea să fi intrat efectiv în vigoare. Diferența dintre ceea ce angajații află pe căi informale (71%) și ceea ce companiile au comunicat oficial (6%) creează un teren propice pentru ca primele luni de aplicare a directivei să fie gestionate, în cele mai multe organizații, fără un cadru pregătit.

Cerința centrală a directivei, și anume capacitatea de a justifica diferențele salariale prin criterii obiective, rămâne, în continuare, zona cu cel mai mare deficit. 73% dintre companii nu pot explica cu ușurință de ce angajați cu roluri similare au salarii diferite (din care 58% pot face acest lucru doar moderat), iar doar 11% au un proces formal de răspuns la solicitările individuale. Aici se concentrează atât riscul juridic, cât și oportunitatea reală de transformare organizațională.

Pentru cele 12 luni rămase până la primul termen de raportare, diferența nu o vor face companiile care au cele mai bune intenții, ci cele care își construiesc un sistem coerent în care datele salariale sunt conectate cu cele de performanță, competențe și contribuție.

CUM AJUTĂ MIRRO COMPANIILE SĂ DEVINĂ CONFORME

Mirro a fost construit după principiul „transparency by design”, oferind companiilor o infrastructură completă de HR, de la angajare până la dezvoltarea angajaților. Mirro ajută liderii de organizații să acceseze rapid informații despre discrepanțele salariale și să documenteze fiecare decizie salarială.

Soluția SaaS Mirro se actualizează conform directivei UE pentru a acoperi nu doar raportarea, ci și transformarea organizațională reală. Platforma facilitează în mod unic explicarea diferențelor de salarizare datorate factorilor obiectivi, precum performanța și job fit, acoperind colectarea, agregarea, interpretarea, monitorizarea și raportarea continuă a datelor privind diferențele de remunerare între femei și bărbați/echitatea salarială (pay equity/gender pay gap).

Spre deosebire de instrumentele care arată doar diferențele salariale, Mirro le pune în context. Datele de performanță, evaluările 360, profilurile de rol și progresul în carieră se găsesc în aceeași platformă cu informațiile de remunerare, astfel încât fiecare diferență salarială poate fi justificată cu argumente obiective, documentate și consecvente între angajați.

[PROGRAMEAZĂ UN DEMO](#)

DESPRE STUDIU

Studiul a fost realizat de Mirro în lunile mai–iunie 2026, pe un eșantion de 100 de companii care își desfășoară activitatea în România. Răspunsurile au fost colectate de la profesioniști HR și factori de decizie din organizații cu dimensiuni variind de la sub 50 de angajați până la peste 1.000.

Distribuția respondenților după mărimea companiei:

- 1–50 angajați — 22%
- 51–200 angajați — 28%
- 201–500 angajați — 22%
- 501–1.000 angajați — 6%
- Peste 1.000 angajați — 23%

Industria reprezentată: IT / Tech, Manufacturing, Retail / FMCG, Servicii profesionale, Banking / Finance, Healthcare / Pharma și alte sectoare (inclusiv logistică, energie, construcții, servicii publice).

Chestionarul a urmărit modul în care companiile resimt și gestionează deja efectele transparenței salariale, înainte ca Directiva UE să devină aplicabilă: gradul de comunicare internă, situațiile concrete cu care s-au confruntat, structurile și procesele existente, capacitatea de a explica diferențele salariale și pașii pregătiți pentru următoarele luni.

Acesta este cel de-al doilea studiu Mirro pe tema transparenței salariale. [Primul studiu](#), publicat în aprilie 2026 și realizat pe 150 de companii, a măsurat nivelul de pregătire tehnică pentru directivă. Studiul de față măsoară materializarea practică a efectelor acesteia.